

浙江珠城科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范浙江珠城科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效率，进一步促进公司稳定持续发展，根据《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等相关规定以及《浙江珠城科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）**独立董事**：指公司按照相关规定聘请的，与公司及主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的、不在公司担任除董事以外的其他职务的董事；

（二）**非独立董事**：包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；内部董事指同时在公司（含合并范围子公司）担任除董事以外其他职务的非独立董事，系与公司之间签订劳动合同或聘任合同的公司员工或公司管理人员兼任的董事；

（三）**高级管理人员**：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》认定的其他人员（如有）。

第三条 本制度遵循以下原则：

（一）**长远发展原则**：薪酬与市场发展相适应，与公司可持续发展相协调，促进公司长期稳定发展；

（二）**绩效挂钩原则**：责权利相结合，薪酬水平与个人绩效、公司业绩紧密关联，充分体现按劳分配、多劳多得；

（三）**公平公正原则**：在薪酬确定和发放过程中，确保公平、公正，兼顾

内部公平性与外部竞争性；

（四）激励约束并重原则：合理设置薪酬结构，既提供具有吸引力的激励，又明确约束条件，防止短期行为。

第四条 公司结合行业水平、公司发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬事项向董事会提出建议。

第六条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 公司人力资源、财务有关部门配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准、发放和支付追索

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成：

（一）独立董事：公司独立董事采取固定津贴的形式在公司领取报酬，津贴标准经股东会审议通过后按月发放，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事出席公司董事会、股东会等会议及按照相关法律行使法定职权的差旅费及其他合理费用由公司据实报销。

（二）内部董事：公司内部董事根据其在公司担任的具体职务、岗位领取薪酬，不再单独领取董事职务津贴。

（三）外部董事：公司外部董事只领取非独立董事津贴，津贴的标准由股

东会审议通过后按月或按年发放。

（四）公司高级管理人员根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。

第九条 内部董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

（一）基本薪酬：主要依据岗位职责和履职情况，结合行业薪酬水平等因素确定，为月度或年度的基本报酬；

（二）绩效薪酬：以公司年度经营目标为考核基础，根据内部董事、高级管理人员完成年度工作目标情况核定绩效，于年终或在符合法律法规规定的有关期间，根据当年考核结果统筹兑付，绩效评价依据经审计的财务数据开展；

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对内部董事、高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

（一）代扣代缴个人所得税；

（二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；

（三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十一条 公司董事、高级管理人员在职期间发生以下任一情形的，公司可减少或取消绩效薪酬、津贴或中长期激励收入，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬、津贴或中长期激励收入等进行全额或部分追回：

（一）严重失职或者滥用职权的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处

罚的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十二条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

第十四条 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第四章 绩效考核标准与程序

第十五条 董事、高级管理人员绩效考核标准如下：

（一）独立董事、外部董事（如有）：均不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）内部董事：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行等方面进行考核，并依其职务和岗位进行

发放。

（三）高级管理人员：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行、经营管理能力等方面进行考核，并依其职务及岗位进行发放。

第十六条 年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。绩效考核的程序如下：

（一）人力资源部门、财务部门负责根据本制度和公司经营情况制定内部董事、高级管理人员的年度绩效考核方案，设定考核指标、制定具体的考核流程以及奖惩方式，报董事会提名与薪酬委员会审核批准后执行；

（二）在年度经营过程中，如经营环境等外部条件及公司整体经营、财务等状况发生重大变化，董事会提名与薪酬委员会可以对内部董事、高级管理人员的年度绩效考核指标作适当调整。

（三）年度绩效考核期限届满后，董事会提名与薪酬委员会依据年度绩效考核方案，结合公司的年度经营状况、经营成果、个人工作业绩和质量、履职情况等方面对内部董事和高级管理人员进行考核，并确认其年度绩效考核结果。

第十七条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第五章 附则

第十八条 本制度未尽事宜或与有关法律法规、规范性文件以及监管机构的有关规定、《公司章程》不一致时，按照有关法律法规、规范性文件及监管机构的有关规定、《公司章程》执行，并修订本制度。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效并开始施行，修改时亦同。

浙江珠城科技股份有限公司

2026年4月